

УДК 349.22-055.2

Шульженко І.В.

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, Україна, e-mail: shuligor@mail.ru

Романюк О.І.

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Донецьк, Україна, e-mail: pravdis@kaf.donnuet.edu.ua

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЖІНОК В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Shulzhenko I.V.

Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky, Donetsk, Ukraine, e-mail: shuligor@mail.ru

Romanuk H.I.

Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky, Donetsk, Ukraine, e-mail: pravdis@kaf.donnuet.edu.ua

DIFFERENTIATION OF THE LEGAL ADJUSTING OF EMPLOYMENT OF WOMEN IS IN THE CONDITIONS OF MARKET RELATIONS

Мета. Обґрунтувати законодавчу диференціацію правового регулювання працевлаштування жінок шляхом надання їм пільг та переваг, а також надати пропозиції щодо подальшого удосконалення правового регулювання працевлаштування жінок в умовах ринкової економіки задля подальшого підвищення їхніх соціально-трудоових гарантій.

Методика. Проведено дослідження законодавчої диференціації правового регулювання працевлаштування жінок в умовах ринкової економіки. Проаналізовано і обґрунтовано напрямки подальшого реформування трудового законодавства в галузі правового регулювання працевлаштування жінок.

Результати. Внесено пропозиції щодо доповнення статті 14 Закону «Про зайнятість населення» пунктом про надання державною службою зайнятості додаткових гарантій щодо працевлаштування дружини або чоловіка, які мають статус молодого фахівця, в одному населеному пункті за місцем розташування замовника, де, відповідно до угоди, зобов'язаний відпрацювати не менше трьох років один з подружжя.

Обґрунтовано висновок, що становлення ринкової економіки і виникнення у зв'язку із цим різноманітних підприємств і організацій, які базуються на різних формах власності, зміна ролі держави у сфері регулювання соціально-трудоових відносин обумовили необхідність розроблення більш гнучкої й оптимальної системи правового захисту жінок у галузі зайнятості та працевлаштування. Запропоновано на законодавчому рівні створити умови, за яких жіноча праця була б економічно вигідною і жінкам, і роботодавцям.

Наукова новизна. Доведено, що в Україні зберігається уразливе становище жінок на ринку праці, а проблема їхньої зайнятості та працевлаштування в сучасних соціально-економічних умовах залишається дуже актуальною. Вирішення її потребує внесення додаткових змін у вітчизняне законодавство та здійснення гнучкої політики надання пільг та переваг жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування.

Практична значущість. Практична значущість статті полягає в тому, що сформульовані пропозиції можуть бути використані в підготовці нового Трудового кодексу України та інших нормативно-правових актів, що забезпечують гендерну рівність у галузі зайнятості та працевлаштування.

Ключові слова: праця жінок, ринкові відносини, диференціація правового регулювання праці, пільги та переваги.

Постановка проблеми. Законодавство України стосовно правового регулювання праці жінок ґрунтується на принципах забезпечення гендерної рівності в трудових правовідносинах, а також надання додаткових гарантій, пільг та переваг жінкам у процесі їхньої трудової діяльності.

Загальновизнано, що організм жінки слабкіший, ніж чоловічий, вона несе підвищене навантаження під час вагітності та годування дитини, їй необхідні належні умови для догляду за грудними дітьми і в багатьох випадках жінка, крім роботи на виробництві, більше часу приділяє домашньому господарству та вихованню дітей.

Цілком очевидно, що жінці щоб на рівних конкурувати з чоловіком на ринку праці, особливо в умовах ринкової економіки та жорстокої конкуренції, потрібні додаткові правові гарантії у вигляді пільг та переваг. У нашій державі на законодавчому рівні жінкам надаються спеціальні пільги та переваги в галузі працевлаштування.

Норми внутрішнього законодавства України, які надають певні пільги та переваги жінкам у трудових правовідносинах, містяться перш за все у Конституції України, Кодексі законів про працю України, законах України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про відпустки».

Проблема правового регулювання праці жінок по-новому постала з того часу, як на законодавчому рівні було здійснено диференціацію правового регулювання умов праці за ознакою статі. Враховуючи соціально-економічні зміни в нашій країні, насамперед перехід до ринкових відносин, ця *проблема потребує додаткового дослідження*.

Дослідженням правового регулювання праці жінок присвячені праці багатьох фахівців у галузі трудового права. У 70-ті роки двадцятого століття в СРСР дослідженнями в цій галузі займалися такі вчені, як О.А. Абрамова, З.Б. Барабаш, Н.І. Данченко, М.Н. Єлісенкова, В.М. Толкунова, Н.М. Шептуліна, В.І. Штифанов та ін. Але специфіка наукових робіт, виконаних у той час, полягала в тому, що держава виступала як єдиний роботодавець перевага надавалася централізованому регулюванню трудових правовідносин, а колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання мало другорядний характер.

На початку 90-х років у пострадянський період в умовах нових форм організації праці і нового законодавства про працю проблемі правового регулювання праці жінок були присвячені дослідження Г.В. Мерцалової та Т.В. Іванкіної. У незалежній Україні комплексне дослідження питань правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, на дисертаційному рівні здійснила І.А. Ветухова. Проблемам гендерних аспектів у галузі трудового законодавства присвячені праці І.П. Лаврінчук, Н.Б. Болотіної, М. Буроменського та В. Андріїва.

Метою статті є обґрунтування законодавчої диференціації правового регулювання працевлаштування жінок шляхом надання їм пільг та переваг, а також надання пропозицій щодо подальшого удосконалення правового регулювання працевлаштування жінок в умовах ринкової економіки задля подальшого підвищення їхніх соціально-трудова гарантій.

Викладення основного матеріалу. Актуальність цієї проблеми обумовлена тим, що жінки становлять понад половину всієї сукупної робочої сили в українській економіці. Чотири п'ятих жінок у працездатному віці належать до економічно активного населення, тобто працюють або активно зайняті пошуком роботи. Значна їхня кількість (понад 40% працюючих жінок) мають вищу або середню спеціальну освіту. До речі, серед чоловіків цей показник становить 35% [1, с. 5].

Існують різноманітні точки зору фахівців щодо надання пільг та переваг жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування.

Отже, у працях вчених-трудоваків другої половини двадцятого століття досліджувались питання доцільності надання додаткових загальних (для всіх жінок) та спе-

ціальних (для окремих категорій жінок: вагітних жінок, жінок, які мають дітей, жінок-молодих спеціалістів) пільг та гарантій жінкам у галузі працевлаштування, але не достатньо приділялося уваги проблемам надання пільг та переваг у галузі працевлаштування, тому що в умовах планової економіки не існувало такої жорсткої конкуренції на ринку праці, як в умовах ринкових відносин.

Вчені-трудовики цього періоду пропонували надання додаткових правових пільг у галузі працевлаштування всім працюючим жінкам, аргументуючи це фізіологічними особливостями жіночого організму.

В.М. Толкунова як додаткові пільги в галузі працевлаштування жінок, поряд із загальними юридичними гарантіями, передбаченими для всіх працівників, виділяє спеціальні юридичні гарантії, передбачені тільки для жінок. До них належать:

- заборона відмови в прийнятті на роботу за мотивами статі;
- заборона використання праці жінок на важких та шкідливих виробництвах;
- застосування юридичної відповідальності за порушення рівноправ'я жінок;
- врахування сімейного стану та наявності дітей у жінки молодого фахівця під час направлення на роботу та ін.

На думку автора, всі ці гарантії охороняють право жінки на отримання роботи за фахом, кваліфікацією, охороняють жінку від незаконних відмов у прийнятті на роботу [2, с. 58-59].

І.А. Ветухова підкреслює малу ефективність спеціальних правових гарантій для жінок (зокрема для тих, котрі поєднують працю з материнством) в умовах ринкової економіки, аргументуючи це тим, що підприємницька діяльність не припускає безпробутової діяльності і підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати у тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми. У зв'язку із цим вона пропонує більш широке застосування договірних відносин у регулюванні праці жінок, доводить необхідність обов'язкового укладання письмового трудового договору з жінками, які поєднують роботу з материнством, пропонує використання спеціальних заходів щодо перенавчання та перекваліфікації жінок, які тривалий час були відсутні на роботі у зв'язку з перебуванням у соціальних відпустках, наводить аргументи на користь необхідності встановлення стимулів, пільг та компенсацій для роботодавців, спрямованих на підвищення їхньої зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають дітей, та осіб, які фактично здійснюють догляд за дітьми, в тому числі на умовах неповного робочого часу, за гнучким графіком або вдома [3].

Окремі аспекти права на рівне ставлення в галузі праці досліджувалися М. Буроменським. Він розглядав питання відповідності пільг і привілеїв, встановлених КЗпП України для жінок, принципу гендерної рівності [4, с. 84-86].

В. Андріїв, аналізуючи проблеми рівності жінок і чоловіків у питаннях зайнятості, вважає, що, з точки зору законодавства, жінки і чоловіки у сфері зайнятості мають однакові права, проте на практиці ці права не завжди дотримуються [5, с. 176].

Варто зазначити, що деякі фахівці в галузі трудового права пропонують скасувати пільги та переваги жінкам у сфері зайнятості та працевлаштування, передбачені трудовим законодавством України, які є дискримінаційними відносно чоловіків. До речі, частина 1 статті 24 Конституції України забороняє будь-які привілеї, в тому числі і за ознаками статі.

На думку І.П. Лаврінчук, надання додаткових пільг жінкам в питаннях зайнятості, по-перше, ще більше знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці, по-друге, порушує права представників іншої половини людства – чоловіків, які перебувають у тих самих умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами. Перегляд цього положення тим більше є необхідним з

огляду на його суперечність ратифікованій Україною у жовтні 1999 року Конвенції 156 МОП про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящий із сімейними обов'язками [6, с. 30].

І.П. Лаврінчук обґрунтовує необхідність проведення гендерної експертизи трудового законодавства. На її думку, це «дало б змогу виявити суперечливі моменти нормативних положень, висвітлити прогалини у правовому регулюванні цієї групи правовідносин, напрацювати пропозиції щодо його вдосконалення» [7, с. 170].

На нашу думку, Україна ще не досягла такого соціально-економічного рівня, щоб можна було говорити про повну гендерну рівність без надання додаткових пільг та переваг жінкам, як більш вразливим за чоловіків у фізичному і соціальному плані та таких, що потребують особливого піклування.

Досліджуючи проблему зайнятості та працевлаштування жінок, треба підкреслити значення впливу міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України.

Відповідно до Конвенції ООН 1979 р. про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, деяких конвенцій МОП, ратифікованих Україною (Конвенція № 100 МОП 1951 р. про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності, Конвенція № 45 МОП 1935 р. про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах), Європейської соціальної хартії, ст. 24 Конституції України, статей 2-1 та 22 Кодексу законів про працю України жінки та чоловіки в Україні мають рівні права у трудових правовідносинах.

Наведене свідчить, що, згідно з міжнародно-трудовим законодавством та законодавством України про працю, рівноправ'я жінок і чоловіків у трудових правовідносинах забезпечується наданням жінкам рівного з чоловіками права на працю, рівних можливостей щодо здобуття та вибору професії, вибору роду трудової діяльності, однакової винагороди за рівну працю, однакової тривалості робочого часу. Тобто держава взяла на себе зобов'язання забезпечити рівність трудових прав громадян, незалежно від будь-яких факторів, у тому числі і за ознаками статі. Але рівність у правах, тобто рівноправ'я, ще не означає соціальної рівності.

Враховуючи те, що організм жінок слабкіший, ніж чоловічий, те, що жінки несуть підвищене морально-психологічне та фізичне навантаження під час вагітності та пологів, те, що їм необхідні належні умови для догляду за грудними дітьми і те, що в багатьох випадках жінки, крім роботи на виробництві, більше часу приділяють домашньому господарству та вихованню дітей, їм потрібні додаткові пільги та переваги, щоб на рівних конкурувати з чоловіками на ринку праці.

В Україні жінкам надаються спеціальні пільги та переваги, починаючи з пошуку роботи, працевлаштування і закінчуючи припиненням трудових правовідносин.

Пільги та переваги, які надаються жінкам в процесі їхньої трудової діяльності, можна класифікувати на загальні пільги, які надаються законодавством всім жінкам, та спеціальні пільги, що надаються окремим категоріям жінок (вагітним жінкам, жінкам, що мають дітей, жінкам молодим фахівцям).

Законодавство України, створюючи умови для зайнятості населення на принципах забезпечення рівних можливостей без будь-якої дискримінації, передбачає певні пільги для окремих категорій жінок.

Відповідно до статті 24 Конституції України, яка забезпечує рівні конституційні права і свободи громадян та забезпечує їм рівність перед законом, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану місця проживання, за мовними або іншими ознаками [8].

Положення Конституції щодо рівності трудових прав громадян України конкретизує стаття 2-1 КЗпП України, відповідно до якої Україна взяла на себе обов'язок за-

безпечення рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [9].

Крім того, положення Конституції щодо забезпечення рівних можливостей і захист від дискримінації у сфері зайнятості конкретизує ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення». Відповідно до цієї статті держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян [10].

Але деякі громадяни, до яких належать й окремі категорії жінок, з урахуванням потреб особистого соціального захисту мають додаткові пільги та гарантії щодо зайнятості.

Відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», до категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, серед інших належать один з батьків або особа, яка їх замінює, та:

- має на утриманні дітей віком до шести років;
- виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;
- утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності).

Для працевлаштування зазначених у частині в цієї статті громадян підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [10].

На нашу думку, враховуючи невтішні статистичні дані про демографічну ситуацію в Україні [11, с. 156], перелік осіб, яким держава надає додаткові гарантії щодо працевлаштування і визнає такими, що потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, треба розширити шляхом внесення до нього й такої категорії працівників, як жінки, зайняті доглядом трьох і більше дітей віком до 18 років, а також працездатних непрацюючих жінок (чоловіків) з дітьми, які мають середньомісячний сукупний дохід на сім'ю нижчий за прожитковий мінімум. Таким чином, з одного боку, було б підвищено соціальний захист жінок, які мають дітей, їхню конкурентоспроможність на ринку праці, а з другого, стимульовано підвищення народжуваності в Україні.

Ці заходи повною мірою б відповідали положенням ч. 3 ст. 24 Конституції України, яка забезпечує правовий захист, матеріальну і моральну підтримку материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [8].

Слід зазначити, що Указ Президента України «Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту багатодітних і неповних сімей» від 30.12.2000. № 1396/2000 зобов'язує Раду міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київську, Севастопольську міські державні адміністрації сприяти батькам багатодітних і неповних сімей у працевлаштуванні, здійсненні професійної підготовки та підвищенні кваліфікації [12].

Законодавством України передбачені деякі пільги для жінок – молодих фахівців.

Відповідно до п. 9 Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (далі порядок працевлаштування), підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, розірвання угоди про підготовку фахівців з вищою освітою, без за-

стосування санкцій щодо відшкодування вартості навчання, допускається з таких поважних причин: якщо випускник – вагітна жінка, мати або батько, які мають дитину у віці до трьох років, або дитину, яка, згідно з медичним висновком, потребує догляду (до досягнення нею шестирічного віку); випускник одинока мати або батько, які мають дитину до чотирнадцяти років або дитину-інваліда [13].

На нашу думку, зазначені пільги не повною мірою захищають соціально-трудові права жінок – молодих фахівців взагалі і особливо вагітних жінок та жінок, що мають дітей. Держава як пільгу надає зазначеним категоріям громадян можливість розірвання угоди про підготовку фахівців без застосування санкцій щодо відшкодування у встановленому порядку до державного бюджету повної вартості навчання, але не бере на себе обов'язок гарантованого працевлаштування жінок – молодих фахівців, якщо вони з поважних причин (вагітність, наявність дитини до шести років, наявність у одинокої матері або батька дитини до чотирнадцяти років або дитини-інваліда) не мають можливості працювати за місцем призначення.

Ми пропонуємо в ст. 14 Закон України «Про зайнятість населення» внести доповнення, яке б зобов'язало службу зайнятості гарантовано працевлаштовувати жінок – молодих фахівців, які з поважних причин не мають можливості працювати за місцем призначення і розірвали угоду, за якою вони зобов'язалися після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації пропрацювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки.

Враховуючи викладене, було б доцільним доповнити ст. 14 Закону «Про зайнятість населення» пунктом про надання Державною службою зайнятості додаткових гарантій щодо працевлаштування одного з подружжя за місцем проходження військової служби (крім строкової), в тому числі за контрактом, на посадах рядового, сержантського й старшинського складу, прапорщиків, мічманів та офіцерів у Збройних Силах України, Прикордонних військах, Службі безпеки України, а також інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, та в органах внутрішніх справ, в одній місцевості за місцем проходження служби іншого подружжя.

Законодавство України передбачає пільги для молодих фахівців жінок та чоловіків які вступили в шлюб за час навчання у ВНЗ.

Відповідно до п. 13 порядку працевлаштування, якщо умови угод, укладених до шлюбу чоловіком і дружиною, не передбачають направлення їх до одного й того ж населеного пункту, місце їхньої роботи визначається за домовленістю між ними й замовниками, а у разі коли вони не дійшли згоди, один з подружжя має право розірвати договір в односторонньому порядку.

У цьому випадку держава як пільгу надає можливість одному із подружжя розірвати угоду, за якою молодий фахівець зобов'язаний після закінчення навчання пропрацювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки без застосування санкцій щодо відшкодування повної вартості навчання. Але законодавець не надає гарантій щодо працевлаштування цієї особи.

Враховуючи вищевикладене, ми пропонуємо доповнити ст. 14 Закону «Про зайнятість населення» пунктом про надання державною службою зайнятості додаткових гарантій щодо працевлаштування дружини або чоловіка, які мають статус молодого фахівця, в одному населеному пункті за місцем розташування замовника, де відповідно до угоди зобов'язаний відпрацювати не менше трьох років один з подружжя.

Висновок. Таким чином, викладене дає підстави для висновку, що становлення ринкової економіки і виникнення у зв'язку із цим різноманітних підприємств і організацій, що базуються на різних формах власності, зміна ролі держави у сфері регулювання соціально-трудових відносин обумовили необхідність розроблення більш гнучкої і оптимальної системи правового захисту жінок у сфері зайнятості та працевлаштуван-

ня, котра б адекватно відображала нові економічні і юридичні умови соціального становища української жінки. При цьому завданням законодавчої влади має стати створення компромісних умов, за яких жіноча праця була б економічно вигідною і жінкам, і роботодавцям.

Поки що в Україні зберігається вразливе становище жінок на ринку праці, а проблема їхньої зайнятості та працевлаштування в сучасних соціально-економічних умовах залишається дуже актуальною. Вирішення її потребує внесення додаткових змін у вітчизняне законодавство та здійснення гнучкої політики надання пільг та переваг жінкам щодо зайнятості та працевлаштування.

Список літератури / References:

1. Довженко В. Становище жінок на ринку праці України в умовах соціально-економічної трансформації суспільства: шляхи вирішення проблеми / В. Довженко // Сучасні проблеми жінок на ринку праці та шляхи їх вирішення. – К.: Столиця, 1998. – 308 с.
Dovzhenko, V. (1998), "Position of the woman's on market of the labour of the Ukraine in condition social-economic transformation society: way of the decision of the problems", *Suchasni problem zhinok na rynku pratsi ta shliahy yih vyrishennia*, p. 308.
2. Толкунова В.Н. Право женщин на труд в СССР / В.Н. Толкунова. – М.: Юрид. лит., 1980. – 208 с. – (Социализм: Опыт. Проблемы. Перспективы).
Tolkunova, V.N. (1980), *Pravo zhenshchin na trud v SSSR* [Right of the womans on labour in USSR], Yurid. lit, Moscow, Russia.
3. Ветухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. / І.А. Ветухова. – Х., 2001. – 13 с.
Vetuhova, I.A. (2001), *Osoblyvosti pravovogo reguliuvannia pratsi zhinok, yaki poiednuut robotu z materynstvom, ta yogo podalshe vdoskonalennia* "Particularities of the legal regulation of the feminine labour, which unite work with parenthood, and further its improvements" abstract of Ph. D. dissertation Kharkov, Ukraine.
4. Буроменский М. Международно-правовые предпосылки гендерного реформирования украинского законодательства / М. Буроменский // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 листопада 2000 р., Київ. – К., 2001. – С. 80-87
Buromenskiy, M. (2001), "International-legal premiseses gender equality Ukrainian legislation", *Rivnist zhinok i cholovikiv v Ukraini: pravovi aspekty*, Kyiv, 2000, pp. 80-87.
5. Андріїв В. Жінки і ринок праці: деякі гендерні аспекти / В. Андріїв // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 листопада, 2000 р., Київ. – К., 2001. – С. 174-177.
Andriiiv, V. (2001), "Womens and market of the labour: some gender aspects", *Rivnist zhinok i cholovikiv v Ukraini: pravovi aspekty*, Kyiv, 2000, pp. 174-177.
6. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза / І.П. Лаврінчук. – К.: Логос, 2001. – 70 с.
Lavrinchuk, I.P. (2001), *Trudove zakonodavstvo Ukrainy. Genderna ekspertyza* [Labor legislation Ukraine. Gender expert operation], Logos, Kyiv, Ukraine.
7. Лаврінчук І. Основні напрями гендерного аналізу трудового законодавства України / І. Лаврінчук // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 листопада 2000 р., Київ. – К. – С. 162-170.
Lavrinchuk, I. (2001), "Main trends gender analysis labor legislation Ukraines", *Rivnist zhinok i cholovikiv v Ukraini: pravovi aspekty*, Kyiv, 2000, pp. 162-170.
8. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.

- The Constitution of the Ukraine // Bordereaus Sovereign Pleasid Ukraine, 1996, no. 30, pp. 141.
9. Кодекс законів про працю України. – К., 2003.
Code of the laws about work Ukraine, Kyiv, 2003.
 10. Про зайнятість населення: Закон України // Урядовий кур'єр. – 2012. – № 164.
About employment of the population. The Law of the Ukraine – Governmental kurier, 2012, no. 164.
 11. Статистичний бюлетень за січень-лютий 2003 року. Державний комітет статистики України. К., 2003.
Statistical bulletin for January-February 2003. The State committee of the statistics Ukraini. K., 2003.
 12. Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту багатодітних і неповних сімей: Указ Президента України № 1396/2000 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 1-2. – С. 17.
About additional method for reinforcements of social protection large and incomplete family. The Order of the President of the Ukraine 1396/2000 // Official herald Ukraine, 2001 no. 1-2, pp. 17.
 13. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Постанова Кабінету Міністрів України № 992. // Збірник Постанов Уряду України. – 1996. – № 17. – С. 460.
“About Order job placement graduate of the high educational institutions, preparation which was made on order for government account. The Resolution of the Cabinet Minister Ukraini no. 992”, (1996), *Zbirnyk Postanov Uriadu Ukrainy*, no. 17, p. 460.

Цель. Обосновать законодательную дифференциацию правового регулирования трудоустройства женщин путем предоставления им льгот и преимуществ, а также представить предложения в области дальнейшего усовершенствования правового регулирования трудоустройства женщин в условиях рыночной экономики для дальнейшего повышения их социально-трудовых гарантий.

Методика. Проведено исследование законодательной дифференциации правового регулирования трудоустройства женщин в условиях рыночной экономики. Проанализированы и обоснованы направления дальнейшего реформирования трудового законодательства в области правового регулирования трудоустройства женщин.

Результаты. Внесены предложения в области дополнения статьи 14 Закона Украины «О занятости населения» пунктом о предоставлении государственной службой занятости дополнительных гарантий супруге или супругу, которые имеют статус молодого специалиста, в одном населенном пункте по местонахождению заказчика, где в соответствии с соглашением обязан отработать не менее трех лет один из супругов.

Обоснован вывод о том, что становление рыночной экономики и возникновение в связи с этим разнообразных предприятий и организаций, которые базируются на разных формах собственности, изменение роли государства в сфере регулирования социально-трудовых отношений обусловили необходимость разработки более гибкой и оптимальной системы правовой защиты женщин в области занятости и трудоустройства. Предложено на законодательном уровне создать условия, при которых женский труд был бы экономически выгодным и женщинам и работодателям.

Научная новизна. Доказано, что в Украине сохраняется уязвимое положение женщин на рынке труда, а проблема их занятости и трудоустройства в современных социально-экономических условиях остается очень актуальной. Разрешение данной проблемы требует внесения дополнительных изменений в отечественное законодательство и осуществления гибкой политики в области занятости и трудоустройства.

Практическая значимость. Практическая значимость статьи заключается в том, что сформулированные предложения могут быть использованы при подготовке нового Трудо-

вого кодекса України и иных нормативно-правовых актов, обеспечивающих гендерное равенство в области занятости и трудоустройства.

Ключевые слова: труд женщин, рыночные отношения, дифференциация правового регулирования, льготы и преимущества.

Objective. To ground legislative differentiation of the legal adjusting of employment of women by a grant them of privileges and advantages, and also to give suggestions, in relation to the subsequent improvement of the legal adjusting of employment of women in the conditions of market economy for the sake of subsequent increase them sociallabour guarantees.

Methods. Research of legislative differentiation of the legal adjusting of employment of women is conducted in the conditions of market economy. Directions of subsequent reformation of labour legislation are analysed and grounded in industry of the legal adjusting of employment of women.

Results. Suggestions are brought in relation to addition of the article of a 14 Law «On employment of population» a point about the grant of employment of additional a guarantee government service, in relation to employment of wife or man, which have status of young specialist, in one settlement after the mestome of location of customer, where in accordance with an agreement obliged to work one of the married couples not less than three years. Grounded conclusion, that becoming of market economy and origin in this connection of various enterprises and organizations which are based on the different patterns of ownership, changing of role of the state in the field of adjusting of sociallabour relations stipulated the necessity of development of more flexible and optimum system of legal defense of women for industry of employment and employment. It is suggested at legislative level to create terms for which womanish labour would be economic advantageous and women, and employers.

Academic novelty. It is well-proven that in Ukraine vulnerable position of women is kept at the market of labour, and the problem of their employment and employment in modern socio-economic terms remains very actual. In the decision of it bringing of additional changes needs in a domestic legislation and realization of flexible policy of grant of privileges and advantages women in industry of employment and employment.

Practical importance. Practical meaningfulness of the article consists in that the formulated suggestions can be used for preparation of the new Labour code of Ukraine et al normatively legal acts which provide gendernu equality in industry of employment and employment.

Key words: labour of women, market relations, differentiation of the legal adjusting, privilege and advantage.

Рекомендовано до публікації д-ром філос. наук,
проф. Дрожжиною С.В. Дата надходження рукопису 12.04.2013 р.

Философия (поскольку она распространяется на все доступное для человеческого познания) одна только отличает нас от дикарей и варваров, и каждый народ тем более гражданствен и образован, чем лучше в нем философствуют; поэтому нет для государства большего блага, как иметь истинных философов

Рене Декарт
